

**HUBUNGAN *SELF CONTROL*
DENGAN *WORK FAMILY CONFLICT***

SKRIPSI



Oleh :

Nuril Faizataini

201410230311332

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2018

**HUBUNGAN *SELF CONTROL*
DENGAN *WORK FAMILY CONFLICT***

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Nuril Faizataini
NIM : 201410230311332

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2018**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nuril Faizataini

Nim : 201410230311332

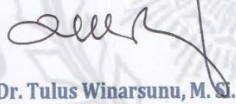
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 30 Juli 2018

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

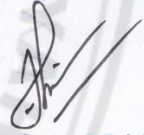
SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



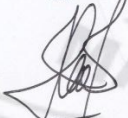
Dr. Tulus Winarsunu, M. Si.

Sekretaris/Pembimbing II,



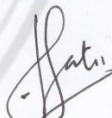
Zakarija Achmat, S. Psi, M. Si

Anggota I



Hudaniah, S. Psi, M. Si


Anggota II



Susanti Prasetyaningrum, S.Psi, M.Psi.

Mengesahkan

D e k a n,



Muhamad Salis Yuniardi, M.Psi., Ph.D.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nuril Faizataini
NIM : 201410230311332
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

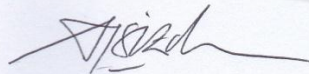
Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

Hubungan *Self Control* dengan *Work Family Conflict*

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang telah saya lakukan merupakan hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapatkan sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

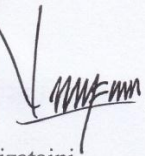
Mengetahui
Ketua Program Studi



Siti Maimunah, S.Psi., MM., MA

Malang, 30 Juli 2018

Yang Menyatakan



Nuril Faizataini

KATA PENGANTAR

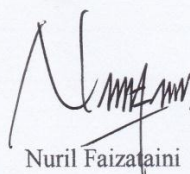
Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Yang Maha Esa atas Rahmat dan Hidayahnya dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan *Self Control* dengan *Work Family Conflict*” sebagai salah satu syarat wajib untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Dalam proses penyusunan skripsi, penulis mendapat bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Pak M. Salis Yuniardi, S.Psi., M.Psi., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Pak Dr. Tulus Winarsunu, M.Si., dan Pak Zakarija Achmat, S.Psi., M.Si., selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu, memberikan ilmu, tauladan, dan inspirasi.
3. Abah Fauzi, mama Normas dan kedua saudara Ka Naza dan Ka Ayu yang selalu mendoakan dan mendukung dalam bentuk moril maupun materil. Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orangtua tercinta.
4. Seluruh Karyawan United Tractors Site Tenggarong yang telah bersedia memberikan kesempatan dalam melaksanakan penelitian Tugas Akhir ini.
5. Teman-teman sekelas, serantau, seangkatan, dan seperjuangan. Terima kasih atas dukungan dalam keadaan senang ataupun susah. Serta seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini, semoga keterlibatan dari pihak-pihak yang membantu tersebut dapat menjadi amal ibadah masing-masing, amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Sehingga diharapkan kritik dan saran yang membangun dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca umumnya.

Malang, 30 Juli 2018

Penulis



Nuril Faizataini

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
ABSTRAK	1
PENDAHULUAN	2
LANDASAN TEORI	4
<i>Work-Family Conflict</i>	4
<i>Self-Control</i>	5
Self-Control dan <i>Work-Family Conflict</i>	6
Kerangka Berfikir	8
Hipotesis	8
METODE PENELITIAN	9
Rancangan Penelitian	9
Subjek Penelitian	9
Variabel dan Instrumen Penelitian	9
Prosedur dan Analisis Data	10
HASIL PENELITIAN	11
DISKUSI	12
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	14
REFRENSI	15
LAMPIRAN	18

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	11
Tabel 2. Kategorisasi dan Deskriptif Statistik.....	12
Tabel 3. Uji Korelasi.....	12



DAFTAR LAMPIRAN

Uji Validitas & Realibilitas	19
Data Kasar <i>Tryout</i>	23
Surat Izin Penelitian	29
Data Kasar Penelitian	31
Skala Penelitian	41
<i>Blue Print</i> Skala Penelitian	43



HUBUNGAN SELF CONTROL DENGAN WORK FAMILY CONFLICT

Nuril Faizataini
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
nurilfaizataini@gmail.com

Work-family conflict muncul pada karyawan yang berkeluarga, dimana karyawan tersebut lebih dominan di salah satu domain (pekerjaan atau keluarga) dan mengalami kesulitan dalam menjalankan berbagai perannya. *Work-family conflict* berdampak negatif terhadap individu maupun instansi/organisasi dimana individu tersebut bekerja. *Self-Control* adalah kemampuan untuk mengesampingkan atau mengubah respons batin seseorang, serta mencegah kecenderungan perilaku yang tidak diinginkan. *Self-Control* menjadi penting keberadaannya untuk menekan perilaku yang akan dihasilkan dan mampu mengontrol konflik yang terjadi. Tujuan penelitian adalah mengetahui bagaimana hubungan *self-control* dengan *work-family conflict*. Subjek penelitian berjumlah 100 orang karyawan PT. United Tractors site Tenggarong yang diambil dengan teknik total sampling. Alat ukur yang digunakan ada dua yaitu *Work-Family Conflict Scale* dan *Self-Control Scale*. Analisis data menggunakan korelasi *Product Moment* dengan program SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi negatif signifikan antara *work-family conflict* dan *self-control*. *Self-Control* memberikan kontribusi pada *work-family conflict* sebesar 19% ($r = -0,438$; $p = 0,000$; $r^2 = 0,191$).

Kata kunci: *work-family conflict*, *self-control*

Work-family conflict appears to employee who have families, while the employee who more dominant on one domain (work or family) and have difficulty implementing there roles. Work-family conflict has a negative impact on individuals and institutions/organizations where the individual works. Self-control is the ability to override or change a person's inner response, as well as prevent unwanted behavior tendency and refrain from doing such behaviour. Self-Control becomes important to suppress behavior that will be generated and able to control the conflict. The purpose of the study was to find out how the relationship between self-control and work-family conflict. The subject of the study amounted to 100 employees of PT United Tractors site Tenggarong taken with the total sampling techniques. Measuring instrument used in this study there are two Work-Family Conflict Scale and Self-Control Scale. Data analysis using correlation Product Moment with the SPSS program 16. The results showed that there was a significant negative correlation between work-family conflict and self-control. Self-Control memberkan contribution on work-family conflict of 19% ($r = -0.438$; $p = 0.000$; $r^2 = 0.191$).

Keywords: *work-family conflict*, *self-control*

Work-family conflict (WFC) yaitu konflik yang terjadi karena adanya tuntutan dari peran di pekerjaan dan peran di keluarga yang saling bertentangan, seseorang yang lebih dominan pada salah satu domain akan kekurangan waktu untuk menjalankan peran lainnya mengakibatkan WFC. (Greenhouse & Beutell, 1985)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Greenhouse & Beutell (1985), partisipasi dalam salah satu peran mempersulit partisipasi dalam domain lainnya sehingga menyebabkan WFC. Masih menurut sumber yang sama, konflik pekerjaan-keluarga terjadi apabila individu dituntut untuk memerankan berbagai peran, seperti pekerja, rekan kerja, pasangan hidup dan peran sebagai orang tua. Sedangkankan pada umumnya individu memiliki peran tersebut maka setiap orang berpotensi untuk mengalami WFC. Perempuan dan laki-laki secara bersamaan mempertahankan tanggung jawab profesional dan tanggung jawab pribadi untuk menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga, tetapi tentu saja tetap terdapat konflik interpersonal dan intrapersonal.

Partisipasi karyawan pada suatu instansi atau perusahaan telah terikat dalam penetapan waktu kerja, batas ketidakhadiran, tanggungjawab dan kewajiban lain yang harus dipenuhi. Jam kerja sebagai salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh karyawan. Jam kerja bagi para pekerja diatur dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada pasal 77 ayat 1 mewajibkan pengusaha melaksanakan ketentuan jam kerja. Jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Waktu tersebut terlepas dari jam lembur dan waktu untuk keberlangsungan atau peningkatan karir karyawan (www.kemenerin.go.id)

Kenyataan di lapangan tidak semua perusahaan menerapkan aturan jam kerja sebagaimana diatur dalam UU tersebut, karena harus menyesuaikan dengan tuntutan bisnis yang dijalani. Misalnya yang dilakukan oleh sebuah perusahaan distributor alat berat. Perusahaan alat berat ini juga menjalankan berbagai bisnisnya melalui tiga unit usaha yaitu mesin konstruksi, kontraktor penambangan dan pertambangan. Sehingga perusahaan ini tidak hanya bergerak pada pendistribusian barang, juga melakukan jasa pada pelanggannya. Dengan hal itu karyawan mendapat sistem jam kerja tersendiri (roster) dan tidak ada tanggal merah jika bekerja yang ditempatkan di site, kemudian wajib mengambil lembur dalam jangka yang sudah ditargetkan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti melihat bahwa perusahaan tersebut berpotensi karyawannya mengalami WFC dengan padatnya jam kerja, belum lagi tuntutan pekerjaan atau peran lain. Dengan padatnya jam kerja dapat memunculkan kelelahan kerja baik secara fisik maupun psikis. Penelitian yang dilakukan oleh Mauno et al. (2015) pada karyawan tetap dan kontrak yang memiliki WFC sama-

sama mengalami kelelahan kerja dan menunculkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Dampak lain dari WFC yaitu *burnout* (Ewing & Smith, 2003), ketidakpuasan kerja (Lu et al., 2017) dan perilaku konterproduktif (Germeys & Gieter, 2017). *Diary study* yang dilakukan oleh Germeys & Gieter (2017) menyatakan bahwa konflik yang terjadi pada domain rumah memiliki hubungan positif dengan perilaku konterproduktif individu, namun untuk konflik pada domain pekerjaan berhubungan negatif dengan konterproduktif organisasi. Kemudian penelitian lain menyatakan bahwa WFC berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Wang et al., 2017 ; Karatepe et al., 2014 ; Mauno et al., 2015; Nohe & Sonntag, 2014). Dampak yang ditimbulkan oleh WFC dapat merugikan dirinya sendiri dan organisasi/tempat individu bekerja.

Faktor dari WFC ada faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal dari munculnya WFC diantaranya yaitu, keterlibatan keluarga (Amazue, 2013), dukungan sosial (Selvarajant al., 2013), dukungan pasangan dan tuntutan orang tua (Razak et al., 2010), dan tuntutan kerja (Ilies et al., 2015 & Achour, 2014).

Kemudian faktor internal dari munculnya WFC diantaranya yaitu, tekanan afektif, serta kelelahan kognitif, kelelahan emosional, kelelahan fisik berpengaruh terhadap WFC (Ilies et al., 2015). Sedangkan penelitian yang dilakukan Akintayo (2010), menyatakan bahwa kecerdasan emosi atau kemampuan untuk mengelola emosi seseorang berpengaruh terhadap WFC management, sehingga semakin tinggi kecerdasan emosi seseorang maka kemampuan untuk mengelola WFC semakin baik.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dampak yang dirasakan individu yang mengalami WFC sangat besar pengaruhnya terhadap diri individu itu sendiri dan juga menimbulkan permasalahan pada instansi atau organisasi di mana individu bekerja. Setiap individu memiliki suatu mekanisme yang dapat membantu, mengatur dan mengarahkan perilaku, yaitu *self-control*. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kecerdasan emosi mampu untuk mengelola WFC, *self-control* merupakan salah satu bentuk pengelolaan diri termasuk emosi, seharusnya *self-control* mampu untuk meredam WFC yang dirasakan individu.

Goldfried dan Merbaum (dalam Lazarus, 1976) mendefinisikan kontrol diri sebagai suatu kemampuan menyusun, mengatur membimbing, dan mengarahkan perilaku yang dapat membawa individu kearah konsekuensi yang positif. Kontrol diri yang lemah mengarahkan seseorang pada konsekuensi negatif, yang akan merugikan orang lain dan dirinya sendiri. Seseorang yang kurang bisa mengontrol dirinya atau kalah oleh dorongan-dorongan yang bersifat negatif, maka mereka dominan akan berperilaku agresif. *Self-control* menjadi penting keberadaannya untuk menekan perilaku yang akan dihasilkan.

Menghadapi situasi yang berbeda-beda mengharuskan seseorang mampu mengendalikan dirinya untuk hal yang positif.

Individu dengan *Self-control* yang rendah memiliki kecenderungan untuk merasa tidak bahagia (Fishbach & Labroo, 2007). *Self-control* juga berpengaruh terhadap kecemasan, dimana jika *self-control* rendah maka kecemasan tinggi dan kecemasan ini berpengaruh terhadap kinerja (Bertrams, 2013). Dampak negatif lain jika memiliki *self-control* yang rendah adalah prokrastinasi kerja (Nurhayati, 2015). Kemudian Individu dengan *Self-control* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk mendapatkan pencapaian yang lebih baik atau positif dalam hidup (*positive life outcomes*) (Galla, 2015).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, manfaat dari *self-control* yang tinggi itu baik untuk menghasilkan pencapaian yang lebih baik. WFC merupakan hal yang negatif untuk individu maupun organisasinya, sehingga apabila seseorang memiliki *self-control* yang baik maka menurunkan atau mengurangi WFC yang dirasakan individu.

Pada penelitian ini ingin mengetahui apakah ada hubungan *self-control* dengan WFC. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui *Self-control* dan WFC terdapat hubungan negatif, dan memberikan pengetahuan bahwa *Self-control* penting diterapkan pada seseorang yang mengalami WFC. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah referensi untuk pengembangan ilmu Psikologi pada umumnya dan khususnya bidang Psikologi Industri Organisasi.

Work-Family Conflict

Work-family conflict (WFC) merupakan salah satu bentuk *interrole conflict*, dengan artian adanya tekanan serta ketidakseimbangan antara peran di pekerjaan dengan peran di keluarga. Secara umum, *interrole conflict* itu dialami seseorang ketika tekanan yang ada dalam satu peran tidak sesuai dengan tekanan yang ada dalam peran lain. Ketidaseimbangan tekanan antar peran terjadi ketika keikutsertaan dalam satu peran menjadi lebih sulit karena partisipasi dalam peran yang lain. Oleh karena itu terdapat dua domain dari WFC ini, yaitu domain pekerjaan (*Work-family conflict*/WFC) dan domain keluarga (*Family-work conflict*/FWC). (Greenhaus & Beutell, 1985)

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasikan tiga dimensi dari WFC, yaitu: (a) *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu) yaitu konflik yang terjadi karena waktu untuk menjalankan salah satu tuntutan peran dapat mengurangi waktu terhadap peran yang lainnya. Konflik berdasarkan waktu ini terjadi pada karyawan memiliki jam kerja yang padat, lembur, banyak bepergian, dan jadwal yang tidak fleksibel. Tekanan waktu ini tidak hanya muncul dari domain pekerjaan, tetapi juga dari domain keluarga. Karyawan yang sudah menikah,

kemudian memiliki anak kecil atau memiliki jumlah keluarga yang besar rentan mengalami WFC. Karyawan yang memiliki anak balita atau memiliki anak yang banyak yang masih tinggal bersaman, mengeluarkan waktu dan energi lebih besar untuk merawat anak. Hal tersebut dapat mengganggu waktu yang dapat digunakan untuk bekerja; (b) *Strain-based conflict* (konflik berdasarkan tekanan) yaitu ketegangan dari salah satu peran membuat seseorang kesulitan dalam memenuhi tuntutan perannya yang lain. Ketegangan pada peran bentuknya bisa berupa stres, sakit kepala, meningkatnya tekanan darah, kecemasan, dan cepat marah. Indikator dalam mengidentifikasi *Strain-based conflict* adalah adanya ketidaksesuaian yang menyebabkan ketegangan dalam menjalankan salah satu peran yang diakibatkan dengan dijalankannya peran yang lain; (c) *Behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku). Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua domain (pekerjaan atau keluarga). Konflik berdasarkan perilaku terjadi pada seseorang yang sulit melakukan adaptasi saat memasuki peran baru. Tindakan atau perilaku karyawan yang ditunjukkan mungkin tidak cocok dengan yang diinginkan oleh rekan kerja ataupun anak-anak mereka di rumah. Apabila seseorang tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk dapat memenuhi harapan dari berbagai peran, maka ia akan mengalami konflik antara peran di pekerjaan dan keluarga. Indikator dalam mengidentifikasi *behavior-based conflict* adalah adanya ketidaksesuaian pengharapan atas perilaku yang dilakukan pada sebuah peran dengan pengharapan yang ada pada peran lainnya.

Self-Control

Averill (1973) menyatakan bahwa *self-control* merupakan variable psikologis yang sederhana karena dalam *self-control* tercakup tiga konsep yang berbeda tentang kemampuan mengontrol diri yaitu kemampuan individu memodifikasi perilaku, mengelola informasi serta menginterpretasi informasi tersebut, serta kemampuan individu untuk memilih suatu tindakan berdasarkan suatu yang diyakininya.

Menurut Tangney, et al. (2004) mengatakan bahwa kontrol diri adalah kemampuan untuk mengesampingkan atau mengubah respons batin seseorang, serta mencegah kecenderungan perilaku yang tidak diinginkan dan menahan diri dari melakukan perilaku tersebut. Kontrol diri sendiri secara luas dianggap sebagai kapasitas untuk mengubah dan menyesuaikan diri sehingga menghasilkan perilaku yang lebih baik dan sesuai antara diri dengan dunia (Rothbaum, et al., dalam Tangney, et al., 2004).

Tangney, et al. (2004) menyebutkan aspek-aspek dalam kemampuan mengontrol diri, yaitu : (a) *Breaking Habits* atau melanggar kebiasaan merupakan hal yang berkaitan dengan kedisiplinan diri (*Self-discipline*). Menilai kedisiplinan diri individu dalam melakukan sesuatu. Seseorang yang memiliki kedisiplinan diri, mampu menahan diri untuk hal lain yang dapat mengganggu konsentrasinya; (b)

Deliberate/Non-impulsive Action yang artinya tindakan atau aksi yang tidak impulsif. Tindakan disini adalah kemampuan menilai tentang kecenderungan individu untuk melakukan tindakan yang tidak impulsif (memberikan respon kepada stimulus dengan pertimbangan yang baik, bersifat hati-hati dan dengan pemikiran yang matang); (c) *Healthy habits* atau pola hidup sehat. Mengatur tentang kebiasaan atau pola hidup sehat individu. Individu dengan pola hidup sehat, mampu menolak sesuatu yang dapat menimbulkan dampak buruk untuk dirinya meskipun menyenangkan untuknya. Individu akan mengutamakan hal yang memberikan dampak positif baginya meski dampak tidak langsung; (d) *Work ethic* atau etika kerja. Menilai regulasi diri (kemampuan mengelola diri dalam mencapai tujuan) dari etika kerja dalam melakukan sesuatu atau aktivitas sehari-hari, sehingga mampu menyelesaikan tugasnya tanpa terpengaruh hal lainnya; (e) *Reliability* atau konsisten. Menilai kemampuan individu untuk dipercaya dalam menangani sebuah tugas untuk pelaksanaan jangka panjang dalam mencapai tujuan.

Self-Control dan Work-Family Conflict

Self-control adalah kemampuan untuk mengesampingkan atau mengubah respons batin, serta mencegah kecenderungan perilaku yang tidak diinginkan dan menahan diri dari melakukan perilaku tersebut (Tangney, Baumeister, & Boone, 2004), sehingga menghasilkan perilaku yang lebih baik dan sesuai antara diri dengan dunia (Rothbaum, et al., dalam Tangney, Baumeister, & Boone, 2004). Seseorang yang dikatakan memiliki *self-control* yang tinggi yaitu dapat dilihat dari kedisiplinan diri, kecenderungan individu untuk melakukan tindakan yang tidak impulsif, pola hidup sehat, Mampu menilai regulasi diri dalam aktivitas sehari-hari, dan reliabel atau konsisten dalam menangani sebuah tugas.

Greenhaus & Beutell (1985), menyatakan bahwa WFC merupakan salah satu dari *interrole conflict*. *Interrole conflict* adalah suatu tekanan peran yang dirasakan atau ketidakseimbangan antara peran di pekerjaan dengan peran di keluarga. Secara umum, *interrole conflict* itu dialami seseorang ketika tekanan yang ada dalam peran keluarga tidak sesuai dengan tekanan yang ada di pekerjaan atau sebaliknya. Ketidaseimbangan tekanan antar peran terjadi ketika keikutsertaan dalam satu peran menjadi lebih sulit karena partisipasi dalam peran yang lain..

Karyawan yang sudah berkeluarga memiliki peran ganda. Peran ganda dalam hal ini adalah karyawan memiliki tugas serta tanggungjawab sebagai karyawan dan juga sebagai orang tua atau pasangan dalam keluarga. Sedangkan karyawan juga mempunyai tugas untuk menyelesaikan pekerjaannya dan bertanggung jawab dengan tugas sebagai karyawan yang terikat waktu yaitu melaksanakan tugas kerja, mematuhi aturan organisasi, setia (loyal) pada organisasi, dan lain-lain.

Berdasar hal tersebut penyebab dari WFC antara lain, permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain,

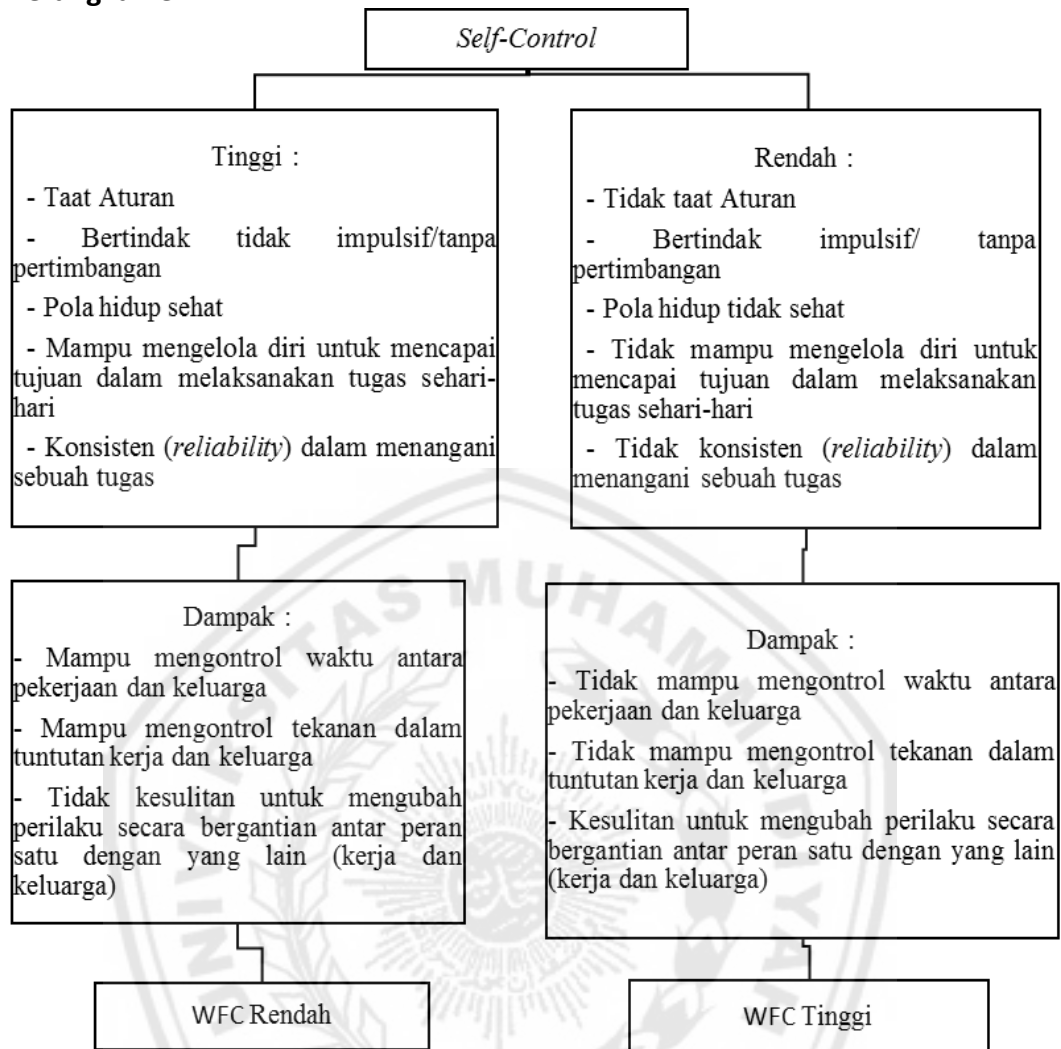
stres yang dialami karena suatu peran mempengaruhi kualitas hidup dalam peran lainnya, dan kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran lainnya. Sehingga karyawan kebingungan dalam menentukan prioritas dari kedua peran.

Dampak yang terjadi apabila seseorang mengalami WFC yaitu, akan mengalami kelelahan kerja, stress kerja, *burnout*, perilaku kontraproduktif, ketidakpuasan kerja yang kemudian juga berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *Self-control* berpengaruh positif terhadap kebahagiaan dengan menjauhi konflik (Hofmann, 2013). Hofmann, (2013) menyatakan hampir setiap orang memiliki tujuan dan *self-control* memfasilitasi pencapaian tujuan tersebut. Tapi permasalahannya tidak sesederhana itu, kebanyakan orang memiliki berbagai macam tujuan, dan kadang-kadang menjadi konflik. Berdasarkan hal tersebut seharusnya *Self-control* mampu untuk mengendalikan munculnya konflik peran yang ada pada domain kerja dan domain keluarga, sehingga tidak terjadi WFC. *Self-control* dan WFC terdiri dari dua variasi yaitu tinggi dan rendah. Apabila seseorang mempunyai *Self-control* yang tinggi maka semakin rendah WFC.

Seseorang yang dikatakan memiliki *self-control* yang tinggi yaitu dapat dilihat dari kedisiplinan diri, kecenderungan individu untuk melakukan tindakan yang tidak impulsif (bertindak tanpa pertimbangan), pola hidup sehat, Mampu menilai regulasi diri/mengelola diri untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, dan reliabel atau konsisten dalam menangani sebuah tugas. Jika seseorang yang dengan *self-control* tinggi maka akan memiliki WFC rendah, hal ini tampak pada individu yang mampu mengontrol waktu antara pekerjaan dan keluarga, mampu mengatasi tekanan dari tuntutan kerja dan keluarga, dan tidak kesulitan untuk mengubah perilaku secara bergantian antar peran satu dengan yang lain (kerja dan keluarga). Sebaliknya jika individu memiliki *self-control* yang rendah maka berpotensi untuk memiliki WFC tinggi.

Kerangka Berfikir



Hipotesa

Terdapat hubungan negatif antara *Self-control* dengan *WFC*. Semakin tinggi *Self-control* maka semakin rendah *WFC*.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah menggunakan metode statistika (Azwar, 2012). Penelitian dilakukan untuk menguji teori, menemukan fakta, mengetahui hubungan dari variabel X (*Self-Control*) dan Y (WFC).

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan PT. United Tractors site Tenggara yang diambil dengan teknik *total sampling*. Kriteria subjek yaitu pekerja baik laki-laki maupun perempuan yang sudah berkeluarga (menikah/mempunyai anak atau *single parent*) dan rentang usia dewasa 21-55 tahun.

Variable dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) adalah *Self-Control*, dan variabel terikat (Y) yaitu WFC.

Self-Control adalah kemampuan individu dalam mengelola diri untuk menghasilkan perilaku yang lebih baik, sesuai dengan diri dan lingkungan dengan mengesampingkan/mengubah respon batin supaya mencegah perilaku yang tidak diinginkan. Kontrol diri mencakup tiga konsep yang berbeda yaitu kemampuan individu untuk memodifikasi perilaku, kemampuan individu dalam mengelola informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi, serta kemampuan individu untuk memilih suatu tindakan berdasarkan suatu yang diyakininya.

Self-Control diukur menggunakan skala dengan menyesuaikan teori yang dikembangkan oleh Tangney, Baumeister, & Boone (2004). Pada penelitian ini menggunakan skala likert, terdiri dari 36 *item* (indeks validitas= 0,266-0,671 & *Cronbach Alpha*=0,915) yang terdiri dari 1-5 rentangan jawaban, dengan sistem penilaian yang menunjukkan semakin tinggi angka maka semakin setuju dengan pernyataan pada skala *item favorable* (12 *item*) dan pada *item unfavorable* (24 *item*) sistem penilaian kebalikan dari *item favorable* yaitu semakin tinggi angka yang dipilih maka semakin rendah penilaian (5-1). Contoh *item* “ Saya kesulitan berkonsentrasi”.

WFC atau Konflik Pekerjaan-Keluarga merupakan konflik yang terjadi karena adanya 2 peran yang berbeda pada individu, yaitu peran di pekerjaan sebagai karyawan dan peran di rumah (sebagai istri/suami atau sebagai orang tua) yang memiliki harapan dan tuntutan yang berbeda sehingga menimbulkan perasaan tertekan pada masing-masing peran.

Instrumen WFC pada penelitian adalah skala yang dikembangkan oleh Carlson (2000) menggunakan aspek dan multidimensi dari WFC berdasarkan teori Greenhaus dan Beutell (1985). Pada skala WFC terdapat 18 *item* (Indeks validitas= 0,480-0,788 & *Cronbach Alpha*=0,937). Pada penelitian ini menggunakan skala likert terdiri dari rentangan 1-5, semakin besar nilai yang dipilih maka semakin tinggi WFC. Contoh item “Pekerjaan menjauhkan saya dari keluarga melebihi dari apa yang saya kira”

Prosedur dan Analisis Data Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga tahap yaitu tahap pertama tahap perencanaan, pada tahap perencanaan meliputi perancangan proposal penelitian, mempelajari materi terkait variabel penelitian, baik dari buku maupun jurnal- jurnal penelitian terdahulu, dan menentukan alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

Pada tahap kedua yaitu tahap pelaksanaan, terlebih dahulu dilaksanakan uji coba skala penelitian, untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan (uji coba skala WFC dan *Self-control*), uji coba dilakukan pada 60 orang karyawan yang sesuai dengan kriteria subjek. Kemudian setelah skala valid dan reliabel, dilakukan penyebaran skala penelitian yang dilaksanakan pada tanggal 13 sampai dengan 15 juni 2018 di United Tractors Site Tenggara. Subjek penelitian ini adalah karyawan United Tractors Site Tenggara yang berjumlah 100 orang, dengan kategori berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, posisi/level Jabatan, suami/istri bekerja, usia pernikahan, dan jumlah anak. Penyebaran skala dilakukan dengan mengumpulkan seluruh karyawan perbagian dan pengisian skala didampingi oleh peneliti.

Tahap terakhir yaitu analisa data serta penulisan laporan penelitian. Sebelum dilakukan analisis data dilakukan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana dikatakan data berdistribusi normal apabila nilai signifikan diatas 0,05. Hasil uji normalitas menunjukkan taraf signifikan sebesar 0,470 pada variabel *Self-control* dan 0,884 pada variabel WFC ($p > 0,05$). Sehingga, disimpulkan bahwa kedua variabel dapat dikatakan berdistribusi normal. Pada tahap terakhir analisa data dan penulisan laporan penelitian, dilakukan pengolahan data menggunakan SPSS.16 dengan analisa teknik *product moment correlation* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

HASIL PENELITIAN

Setelah penelitian dilakukan, maka diperoleh beberapa hasil yang akan dipaparkan pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
21-30 Tahun	40	40
31-40 Tahun	35	35
41-50 Tahun	16	16
>50 Tahun	9	9
Total	100	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	76	76
Perempuan	26	26
Total	100	100
Lama Bekerja		
<1 Tahun	1	1
1-10 Tahun	67	67
11-20 Tahun	22	22
20-30 Tahun	9	9
>30 Tahun	1	1
Total	100	100
Posisi/Level Jabatan		
Kepala Bagian	1	1
Staf	99	99
Total	100	100
Suami/Istri Bekerja		
<i>Single Parent</i>	3	3
Tidak	32	32
Ya	65	65
Total	100	100
Usia Pernikahan		
<1 Tahun	7	7
1-10 Tahun	65	65
11-20 Tahun	15	15
>20 Tahun	13	13
Total	100	100
Jumlah Anak		
1	17	17
2	24	24
3	36	36
4	5	5
5	2	2
Total	100	100

Tabel 2. Kategorisasi dan Deskriftif Statistik

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	S.D	Kategori	Persentase (%)
<i>Self-Control</i>	100	87	166	117.66	15.276	Tinggi	48
						Rendah	52
<i>Work Family Conflict</i>	100	18	81	44.49	14.488	Tinggi	53
						Rendah	47

Kategorisasi dilihat berdasarkan nilai T-score, dimana nilai ≥ 50 kategori tinggi dan < 50 kategori rendah. Pada variabel *Self-Control* terdapat 48% subjek dengan kategori tinggi dan pada variabel WFC 53% kategori tinggi, sehingga terlihat bahwa subjek yang mengalami WFC yang tinggi lebih banyak dibandingkan subjek yang memiliki kategori *Self-Control* yang tinggi.

Tabel 4. Uji Korelasi

Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r^2)	Sig/p	Ket	Kesimpulan	N
-0,438	0,191	0,000	$P \leq 0,05$	Signifikan	100

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan metode analisis korelasi *product moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,438 dengan nilai signifikan (p) sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara variabel *Self-Control* dan WFC. Hasil penelitian juga menemukan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,191 atau 19%, hal ini menandakan sumbangan *Self-Control* dengan WFC sebesar 19% dan sisanya (81%) ditentukan oleh faktor lain.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisa data, diperoleh nilai korelasi sebesar -0,438 dengan nilai signifikan $0,000 (P \leq 0,05 = 0,000 \leq 0,05)$, sehingga terdapat hubungan negatif dan sangat signifikan antara variabel *Self-Control* dengan WFC. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Dengan artian semakin tinggi *Self-Control* maka semakin rendah WFC, begitu pula sebaliknya jika semakin rendah *Self-Control* maka semakin tinggi WFC.

Berdasarkan nilai T-score, dimana nilai ≥ 50 kategori tinggi dan < 50 kategori rendah. Pada variabel *Self-Control* dari subjek 100 orang terdapat 48% subjek dengan kategori tinggi dan pada variabel WFC 53% kategori tinggi, sehingga terlihat bahwa subjek yang mengalami WFC yang tinggi lebih banyak dibandingkan subjek yang memiliki kategori *Self-Control* yang tinggi. Sehingga dapat dilihat bahwa subjek penelitian menunjukkan *Self-Control* yang rendah dan memiliki WFC yang tinggi.

Self-Control yang dimiliki setiap orang berbeda-beda. Menurut Hurlock (1980) menyatakan bahwa kemampuan kontrol diri berkembang seiring bertambah dan berkembangnya usia. Teori menyatakan bahwa semakin bertambahnya usia maka akan semakin baik kontrol diri seseorang, individu yang matang secara psikologis juga akan mampu mengontrol perilakunya karena telah mampu mempertimbangkan mana hal yang baik atau tidak baik bagi dirinya.

Pada penelitian ini terkumpul data subjek sekitar 40% subjek berada pada rentangan usia 21-30 tahun yang berada pada usia dewasa awal dan tengah. Pada usia 15-24 merupakan tahap eksplorasi dan usia 25-44 tahap *establishment* dimana pada usia subjek masuk dalam kedua kategori itu. Sehingga subjek pada penelitian ini tergolong pada usia yang masih bebas dalam menentukan karirnya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian mengenai keyakinan akan kebebasan berhubungan dengan rendahnya *Self-Control* (Rigoni et al, 2012). Dengan adanya keyakinan akan kebebasan tinggi maka akan memperlemah *Self-Control* yang dimiliki seseorang, begitu sebaliknya apabila keyakinan akan kebebasan rendah maka memperkuat *Self-Control*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wang et al., (2017), menyebutkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara usia dan pendidikan dengan *work family conflict*, orang tua cenderung tidak mengalami *WFC*, dan orang-orang yang berpendidikan lebih rendah juga cenderung tidak mengalami *WFC*.

Jam kerja juga mempengaruhi *WFC*, pada penelitian yang dilakukan oleh Page, K. (2016), menunjukkan bahwa adanya regresi linier antara jam kerja dan *WFC*, dimana semakin padatnya jam kerja maka meningkat pula *WFC* yang dimiliki seseorang. Sedangkan lokasi penelitian ini adalah perusahaan yang menentukan waktu kerja dengan sistem jam kerja tersendiri (roster) dan tidak ada tanggal merah jika bekerja yang ditempatkan di site, kemudian wajib mengambil lembur dalam jangka yang sudah ditargetkan, hal ini apabila seseorang tidak bisa mengontrol waktu antara pekerjaan dengan waktu dengan keluarga bisa menimbulkan *WFC*. Hal tersebut sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa *WFC* dapat terjadi dari dimensi waktu atau yang disebut *Time-based conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985).

Beban kerja tidak hanya ada pada pekerjaan yang ada di kantor (tempat kerja) tetapi juga ada beban kerja di rumah. Pasangan yang sama-sama bekerja dapat memiliki masalah dalam menyeimbangkan antara bekerja dan hal-hal lainnya dalam hidup (Santrock, 2012). Menurut Moen (dalam Santrock, 2012), menyatakan bahwa banyak pasangan suami-istri yang sama-sama bekerja melakukan berbagai strategi adaptasi untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dan mengurus keluarga, akan tetapi wanita tetap lebih banyak menghabiskan waktu untuk mengurus rumah dan menjaga anak. Berdasarkan hal tersebut pasangan yang sama-sama bekerja juga berkontribusi terhadap tingginya dan rendahnya *WFC* dan bagaimana masing-masing pasangan saling menentukan strategi, hal tersebut termasuk kontrol dari diri mereka juga.

Hasil penelitian ini menunjukkan *self-control* berkontribusi sebanyak 19% terhadap WFC, sedangkan 81% berasal dari faktor lain yang berhubungan dengan WFC. Faktor lain yang berpengaruh terhadap WFC menurut Michel et. al, (2011) yaitu, stressor peran (konflik, ketidakjelasan, tuntutan dan beban waktu pada domain keluarga dan pekerjaan), *role involvement*, dukungan sosial, karakteristik keluarga dan pekerjaan, dan kepribadian.

Kekurangan dari penelitian ini adalah subjek terbatas, yaitu di lingkup karakteristik satu jenis pekerjaan saja yang peneliti ambil dan berada di satu daerah saja, sehingga tidak biasa digeneralisasikan, apabila dilakukan penelitian pada daerah dan karakteristik pekerjaan lain kemungkinan mendapat hal yang berbeda.

SIMPULAN & IMPLIKASI

Self-control dan WFC pada subjek penelitian menunjukkan hubungan yang negatif. Semakin tinggi *self-control* sehingga semakin rendah WFC, sebaliknya apabila *self-control* rendah maka semakin tinggi WFC.

Berdasarkan hasil penelitian ini bagi instansi terkait, diharapkan dapat menjadi masukan, untuk dapat lebih memperhatikan karyawannya, karena dampak dari karyawan yang mengalami WFC juga tidak baik untuk organisasi. Mungkin bisa mengadakan kegiatan pelatihan pada karyawannya untuk meningkatkan *self-control*. Bagi karyawan yang mengalami WFC tinggi agar meningkatkan *self-control*, supaya dapat menurunkan WFC dengan memahami bahwa penting menerapkan *self-control*, lebih disiplin dengan waktu, mengatur pola hidup, lebih konsisten sesuai dengan aspek-aspek yang ada pada *self-control*.

Implikasi penelitian ini untuk peneliti yang berminat melakukan dan mengembangkan penelitian terkait dengan variable *self-control* dan WFC, diharapkan mempertimbangkan faktor pendidikan, usia, pasangan yang sama-sama bekerja untuk pengambilan subjek penelitian.

REFRENSI

- Achour, M., Grine, F., & Roslan Mohd Nor, M. (2014). *Work-family conflict and coping strategies: Qualitative study of Muslim female academicians in Malaysia. Mental Health, Religion & Culture*, 17(10), 1002-1014. Diakses 23/3/2018 [www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13674676.2014.994201]
- Akintayo, D. I. (2010). Influence of emotional intelligence on work-family role conflict management and reduction in withdrawal intentions of workers in private organizations. *The International Business & Economics Research Journal*, 9(12), 131. Diakses pada 24/4/2018 [https://www.cluteinstitute.com/ojs/index.php/IBER/article/download/354/343]
- Amazue, L. O. (2013). Impact of work and family involvement on work-family conflict of non professional Igbo Nigerian employees. *African Journal of Business Management*, 7(16), 1515. Diakses pada 22/3/2018 [www.academicjournals.org/article/article1380788298_Amazue.pdf]
- Averill, J. R. (1973). Personal control over aversive stimuli and its relationship to stress. *Psychological bulletin*, 80(4), 286. Diakses pada 22/4/2018 [doi.apa.org/journals/bul/80/4/286.pdf]
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian (edisi XIII)*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams L.J. 2000. Construction and Initial Validation of Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior Vol 56*. Diakses pada 24/4/2018 [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000187919991713X]
- Ewing, R., & Manuel, J. (2005). *Retaining quality early career teachers in the profession: New teacher narratives*. Diakses pada 24/3/2018 [http://ses.library.usyd.edu.au/bitstream/2123/4529/1/Vol8No1Article1.pdf]
- Fishbach, A., & Labroo A. A. (2007). Be better or be merry: How mood affects self-control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(2), 158-173. Diakses pada 22/4/2018 [http://psycnet.apa.org/fulltext/2007-11111-002.html]
- Galla, B. M., & Duckworth, A. L. (2015). More than resisting temptation: Beneficial habits mediate the relationship between self-control and positive life outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(3), 508. Diakses pada 22/4/2018 [http://psycnet.apa.org/journals/psp/109/3/508.html?uid=2015-03943-001]
- Germeyns, L., & De Gieter, S. (2017). Clarifying the dynamic interrelation of conflicts between the work and home domain and counterproductive work behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(3), 457-467. Diakses pada 21/3/2018

[<https://www.jstor.org/stable/258214>]

Greenhaus, J.H., dan Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol 10, 1, 76-88. Diakses pada 26/3/2018 [<http://amr.aom.org/content/10/1/76.short.>]

Hurlock, E. B. (1980). *Psikolog Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan Edisi kelima*. Jakarta: Erlangga.

Hofmann, W., Luhmann, M., Fisher, R. R., Vohs, K. D., & Baumeister, R. F. (2014). Yes, but are they happy? Effects of trait self-control on affective well-being and life satisfaction. *Journal of Personality*, 82(4), 265-277. Diakses pada 22/4/2018 [<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jopy.12050>]

Ilies, R., Huth, M., Ryan, A. M., & Dimotakis, N. (2015). Explaining the links between workload, distress, and work-family conflict among school employees: Physical, cognitive, and emotional fatigue. *Journal of Educational Psychology*, 107(4), Diakses pada 24/3/2018 1136. [psycnet.apa.org/record/2015-18456-001]

Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work-family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132-143. Diakses pada 19/2/2018 [<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431914001455>]

Kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf Diakses pada 9/3/2018

Lazarus, Richard S. 1976. *Patterns of Adjustment*. Kogahusha: McGraw-Hill.

Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., ... & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ open*, 7(5), e014894. Diakses pada 3/3/2018 [<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28501813>]

Mauno, S., De Cuyper, N., Kinnunen, U., Ruokolainen, M., Rantanen, J., & Mäkikangas, A. (2015). *The prospective effects of work-family conflict and enrichment on job exhaustion and turnover intentions: comparing long-term temporary vs. permanent workers across three waves*. *Work & Stress*, 29(1), 75-94. Diakses pada 3/3/2018 [<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2014.1003997>]

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725. Diakses pada 23/3/2018 [psycnet.apa.org/record/2011-29606-001]

Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 1-12. Diakses pada 19/2/2018

- [<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879114000505>]
- Nurhayati. (2015). *Hubungan Kontrol Diri Dengan Prokrastinasi*. Diakses pada 10/5/2018 [ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/?p=807]
- Page, K. (2016). Where Does the Time Go?: A Study of Work-family Conflict, Turnover Intent, Age, and Hours Worked. *Doctoral dissertation, Roosevelt University*. Diakses pada 3/3/2018 [<https://www.researchgate.net>]
- Razak, A. Z. A. B. A., Omar, C. M. Z. B. C., & Yunus, J. N. B. (2010). Family issues and work-family conflict among medical officers in Malaysian public hospitals. *International journal of business and social science*, 1(1). Diakses pada 24/3/2018 [www.ijbssnet.com/journals/3.pdf]
- Rigoni, D., Kühn, S., Gaudino, G., Sartori, G., & Brass, M. (2012). Reducing self-control by weakening belief in free will. *Consciousness and cognition*, 21(3), 1482-1490. Diakses pada 20/4/2018 [<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053810012001171>]
- Santrock, J.W. (2012). *Life-Span Development Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Selvarajan, T. T., Cloninger, P. A., & Singh, B. (2013). Social support and work-family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 486-499. Diakses pada 2/4/2018 [<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879116300112>]
- Smet, Bart. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72, 271-324. Diakses pada 22/4/2018 [<http://dx.doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x>]
- Wang, I. A., Lee, B. W., & Wu, S. T. (2017). The relationships among work-family conflict, turnover intention and organizational citizenship behavior in the hospitality industry of Taiwan. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1130-1142. Diakses pada 3/3/2018 [<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879114000505>]